

## VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich 1  
Abteilung 1/1 Personal und Organisation  
Bearbeitet von Joachim Klaus, Dr. Eckart Diezemann, Jörg Hees

Siegen, 24.01.2022

Beratungsfolge:

☒ öffentlich

☐ nichtöffentlich

Haupt- und Finanzausschuss

16.02.2022

Kurzbezeichnung:

### Zwischenbericht zur Personalbedarfsplanung 2020 bis 2029

#### Beschlussvorschlag:

Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt den ersten Zwischenbericht zur Umsetzung der Personalbedarfsplanung 2020 bis 2029 zur Kenntnis.

#### Sachverhalt / Begründung:

Der Haupt- und Finanzausschuss hat den Bericht zur Personalbedarfsplanung 2020 bis 2029 (Vorlage Nr. 3144/2020) in der Sitzung vom 17.03.2021 zur Kenntnis genommen. Der Bericht greift eine Vielzahl von Problemstellungen in den Bereichen Nachwuchsgewinnung und Personalentwicklung auf und gibt Empfehlungen zu Lösungsmöglichkeiten. Hierfür wurde bewusst ein längerfristiger Zeitraum, das Jahrzehnt von 2020 bis 2029, in den Blick genommen.

Der nachfolgende Zwischenbericht informiert über die ersten Planungen, Fortschritte und Hindernisse bei der Umsetzung der in Abschnitt D des Berichtes konzentriert zusammengefassten Empfehlungen.

### 1. Ausbildungsbereich

Entsprechend der Prognosen für die Bedarfsjahre von 2025 bis 2029 wurden Einstellungsempfehlungen für die Einstellungsjahre 2022 bis 2026 gegeben. Für die einzelnen Ausbildungsberufe stellt sich die Situation im Einstellungsjahr 2022 wie folgt dar:

### **1.1 Verwaltungsfachangestellte**

Im Einstellungsjahr 2022 wurden entsprechend der Planung 5 Auszubildende eingestellt. Die Anzahl der Bewerbungen auf die Ausbildungsausschreibung ist mit 52 stabil.

### **1.2 Inspektoranwärterin | Inspektoranwärter**

Bei relativ stabilen Bewerbungszahlen (Anzahl 40 für Einstellungsjahr 2022) wurde im Hinblick auf die demographische Entwicklung und die Qualität der Bewerbungen 1 Ausbildungsplatz mehr eingerichtet als zunächst vorgesehen war (5 statt 4).

### **1.3 Gärtnerin | Gärtner in FR Garten- und Landschaftsbau sowie FR Blumen und Zierpflanzen**

Abweichend von der Bedarfsprognose musste der mittelfristige Ausbildungsplan hier aufgrund organisatorischer Kapazitätsgrenzen auf jährlich 4 Ausbildungsplätze begrenzt werden. Die weiter rückläufige Bewerbungslage (nur 3 Bewerbungen) führte dazu, dass nur 2 Ausbildungsplätze nach der ersten Ausschreibung in 2022 besetzt werden konnten. Dies hat zu einer zweiten Ausschreibung gezwungen, die aktuell läuft. Zum personellen Ausgleich werden daher gegebenenfalls externe Ausschreibungen notwendig sein.

Im Bereich Grünflächen werden auch inzwischen wieder erste Praktika angeboten, die einen Einblick in das Berufsbild und das Arbeitsumfeld bei der Stadt Siegen bieten. Es liegt bereits eine Bewerbung eines Praktikanten vor.

### **1.4 Straßenbauerin | Straßenbauer**

Wie bereits im Bericht zur Personalbedarfsplanung 2020 bis 2029 dargestellt, ist die Bewerbungslage schlecht. Für 2022 gingen lediglich 2 Bewerbungen auf die Ausschreibung ein. In Abstimmung mit der Arbeitsgruppe 4/1-3 Straßenunterhaltung ist aufgrund der Bewerbungslage nur die Einrichtung eines Ausbildungsplatzes für 2022 beabsichtigt. Diese Ausbildungsstelle wurde inzwischen besetzt.

Im Bereich Straßenbau werden aus gefahren- und versicherungstechnischen Gründen (Tätigkeit der Kolonnen im öffentlichen Verkehrsraum) keine Praktika angeboten. Der Kontakt zum Aus- und Weiterbildungszentrum Bau, in dem Praktika im geschützten Raum des Weiterbildungszentrums angeboten werden, soll zukünftig entsprechend verstärkt werden, um von dort ggf. Empfehlungen zu erhalten oder geeignete Personen ansprechen zu können.

### **1.5 Kraftfahrzeug-Mechatronikerin | Kraftfahrzeug-Mechatroniker**

Das Ausbildungsvolumen liegt bei 1 Ausbildungsplatz alle 3 - 4 Jahre. Derzeit befindet sich ein Auszubildender im ersten Ausbildungsjahr.

### **1.6 Vermessungstechnikerin | Vermessungstechniker bzw. Geomatikerin | Geomatiker sowie Fachkraft für Veranstaltungstechnik**

In Abstimmung mit der Abteilung 4/2 Vermessung und Geoinformation wurde zuletzt auf eine Ausschreibung für eine Ausbildung zur Geomatikerin | Geomatiker verzichtet und statt der geplanten 1 Ausbildungsstelle für eine Vermessungstechnikerin | Vermessungstechniker zum 01.08.2021 (bei 12 Bewerbungen) 2 Ausbildungsstellen besetzt. Pandemiebedingt wur-

de eine für 2022 geplante Ausschreibung für die Ausbildung zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik zunächst auf 2023 verschoben.

### **1.7 Fachangestellte | Fachangestellter für Bäderbetriebe**

Die beabsichtigte Besetzung der Ausbildungsstelle im Bereich der Abteilung 2/5 Sport und Bäder ergab kein verwendbares Ergebnis. Aktuell läuft eine zweite Ausschreibung für eine Besetzung der Ausbildungsstelle in 2022. Die Ausschreibung Fachangestellte Bäderbetriebe wird außer den üblichen Ausschreibungswegen in den städtischen Bädern ausgehängt sowie an die städtischen Schwimmvereine und an die DLRG weitergeleitet.

### **1.8 Fachinformatikerin | Fachinformatiker Systemintegration**

Für diesen neu hinzugekommenen Ausbildungsbereich ist - nach erfolgreicher Ausschreibung mit 15 Bewerberinnen und Bewerbern - die Besetzung 1 Ausbildungsstelle in 2022 vorgesehen.

### **1.9 Fachangestellte | Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste Fachrichtung Archiv**

Für diesen neu hinzu gekommenen Ausbildungsbereich ist - nach erfolgreicher Ausschreibung mit 17 Bewerbungen - die Besetzung 1 Ausbildungsstelle in 2022 vorgesehen.

### **1.10 Forstwirtin | Forstwirt und Brandoberinspektoranwärterin | Brandoberinspektoranwärter**

Für diese beiden schon in 2021 hinzugekommenen Ausbildungsbereiche ist jeweils 1 Ausbildungsstelle alle drei (Forstwirtin | Forstwirt) bzw. zwei Jahre (Brandoberinspektoranwärterin | Brandoberinspektoranwärter) vorgesehen und zum 01.08.2021 (Forstwirtin | Forstwirt) bzw. 01.05.2021 (Brandoberinspektoranwärterin | Brandoberinspektoranwärter) begonnen worden. Die Besetzung der Ausbildungsstellen konnte dank hinreichend guter und zahlreicher Bewerbungen problemlos erfolgen.

### **1.11 Generelle Anmerkungen zum Ausbildungsbereich**

Die schriftlichen Ausschreibungen werden mit persönlichem Anschreiben an die Leiter/innen der städtischen Schulen übersandt mit der Bitte um Weitergabe an die Lehrer/innen der 9./10. Klassen sowie Aushang an geeigneter Stelle. Sofern Koordinatoren/innen in den Schulen speziell zur Beratung im Rahmen der Berufsfindungsphase tätig sind, werden diese gebeten auch einzelne Schüler/innen oder Gruppen von Schüler/innen konkret auf das Angebot anzusprechen. Coronabedingt eingeschränkt waren die Möglichkeiten zur persönlichen Kontaktaufnahme oder Teilnahme an zielgruppenorientierten Veranstaltungen ebenso wie Termine als Ausbildungsbotschafter/in in Schulen.

Im Rahmen von Auswahlverfahren lässt sich verstärkt beobachten, dass junge Leute eine Bewerbung einreichen, im weiteren Verlauf des Verfahrens jedoch eine geplante Einstellungszusage nicht annehmen und sich anderweitig orientieren. Hieraus kann abgeleitet werden, dass der Konkurrenzdruck auf Arbeitgeberseite bzw. zwischen den potenziellen Ausbildungsbereichen stärker wird.

Die prognostizierte Fluktuation in der Personalstruktur kann nur aufgehalten werden, indem weiter und mehr als bislang ausgebildet wird. Hinzu kommen neue Berufsbilder (z.B. Stadtbauoberinspektorin | Stadtbauoberinspektor, Forstwirtin | Forstwirt, Fachinformatikerin | Fachinformatiker usw.), die für die Stadt völlig neu sind. Dabei muss die Stadt bei den potentiellen Auszubildenden als moderne, vielfältige und attraktive Behörde wahrgenommen werden können. In den vergangenen Jahren ist so nicht nur die Anzahl der Berufsbilder, in denen die Stadtverwaltung ausbildet, stark gestiegen. Auch die Anforderungen an den Ausbildungsleiter sind entsprechend gewachsen. Hier wird weiter dringender Handlungsbedarf gesehen (s. auch Vorlage 3144/2020).

## 2. IT-Assistenzen

Für den Geschäftsbereich 2 steht die Besetzung 1 Stelle ab 01.04.2022 unmittelbar bevor, jeweils 1 Stelle in den Geschäftsbereichen 3 und 5 ist bereits besetzt und im Geschäftsbereich 4 ist die Besetzung 1 Stelle zum 01.04.2022 noch offen (Bewerberzusage steht noch aus).

## 3. Programme zur Attraktivitätssteigerung

Um die Attraktivität von Ausbildungsplätzen zu steigern, arbeitet derzeit eine Arbeitsgruppe aus Mitgliedern aus Personal- und Organisationsentwicklung und Ausbildungsleitung eine Konzeption aus. Einige Beispiele für potentielle Projekte zur Attraktivitätssteigerung sind Mentorings für Auszubildende und Studierende, Reverse-Mentorings durch Auszubildende und Studierende, Prüfung der Möglichkeit von Austauschprogrammen mit Partnerstädten, Integration von Lerninseln oder die Ausgabe personalisierter (mobiler) IT-Hardware (Laptops oder Tablets). Zu all diesen Aspekten wurden auch schon Gespräche außerhalb der Arbeitsgruppe mit dem Leitungsteam von 1/1 und dem Büro Bürgermeister geführt. Ein konkreter Zeitplan zur Umsetzung solcher Projekte wurde bisher aufgrund verschobener Prioritäten während der Corona-Pandemie noch nicht definiert.

Die Kampagne des Arbeitgebermarketings wurde 2020 begonnen, zunächst wurde die AG-Marke generiert und mit Werten versehen:

### ***Das Team der Stadtverwaltung Siegen: Kompetent. Miteinander. Nah dran.***

Erstes Produkt der Kampagne ist eine Broschüre veröffentlicht worden.

(PDF: <https://www.siegen.de/fileadmin/cms/pdf/Stellenangebote/20190819-SIEGEN-Broschuere-WEB.pdf> )

In dieser Broschüre werden ganz gezielt Attraktivitätsmerkmale der Stadtverwaltung differenziert für unterschiedliche Zielgruppen (Babyboomer, Generationen X,Y,Z sowie Auszubildende und Quereinsteigende) mit Hilfe von "testimonial-stories" auf sehr authentische Art und Weise kommuniziert.

Diese Kampagne soll im Jahr 2022 weiter ausgerollt werden, indem

- a) im Frühjahr der neue Personalentwicklungs-Podcast "Flurfunk" startet und
- b) die Landingpage für Bewerberinnen und Bewerber überarbeitet werden soll.

## 4. Sicherstellung von Einarbeitung und Wissenstransfer

Im Rahmen des überarbeiteten Logbuchs Personal- und Organisationsentwicklung (als Beschlusspunkt im Verwaltungsvorstand am 18.01.2022) wurde die Maßnahme "Übergangsmanagement" im Feld Kompetenzmanagement neu aufgenommen. **Strategisch-langfristig** ist demnach so gut es geht darauf zu achten, dass Abteilungen durch altersheterogene Teams geprägt sind. So kann vermieden werden, dass viele Kolleginnen und Kollegen in einem kurzen Zeitraum einen Bereich verlassen. Zudem sollte innerhalb der Bereiche beachtet werden, dass Spezialisierungen nach Möglichkeit z.B. durch Vertretungsregelungen und kooperatives Arbeiten auf mehrere Schultern bzw. Köpfe verteilt werden. Zudem sollten langfristig im Rahmen des Prozessmanagements möglichst viele Geschäftsprozesse visualisiert und zugänglich gemacht werden (z.B. softwaregestützt mittels einer Prozessplattform; wird bereits durch Arbeitsgruppe 1/1-1 bearbeitet).

Idealerweise verlaufen Nachbesetzungen vorgezogen. Das bedeutet **mittelfristig**, dass, falls dies sowohl budgettechnisch möglich ist als auch geeignete Bewerberinnen und Bewerber intern oder am Arbeitsmarkt frühzeitig verfügbar sind, bereits zu einem Zeitpunkt X vor dem Termin des Ausscheidens einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters (ca. 6 Monate bei Führungskräften und 1 - 3 Monate bei Sachbearbeitenden und sonstigen Mitarbeitenden) eingestellt werden. Während der Zeitspanne, in der Vorgängerin/ Vorgänger und Nachfolgerin/ Nachfolger gemeinsam im Dienst sind, kann eine differenzierte Übergabe der Aufgaben und Weitergabe von Erfahrungen und Netzwerken erfolgen.

**Operativ-kurzfristig** muss für den konkreten Übergangsfall ein Instrumentarium bereitstehen, welches die Erfassung der Kompetenzen von Stelleninhabern ermöglicht. Auf der Basis dieser erfassten Kompetenzen kann einerseits die Ausschreibung der Stelle ausgeschärft werden, andererseits werden dadurch die Kompetenzen ein Stück weit sichtbar und können wiederum in geeigneten Formaten (Gespräche, Workshops, Lernmanagementsystem) gesichert und zum Erwerb für die Nachfolgenden zur Verfügung gestellt werden. Für die Erfassung der Kompetenzen kann eine Kompetenzmatrix auf der Basis des Kompetenzmodells genutzt werden.

## 5. Fortbildungsoffensive

**"Corporate Education Will Never Return To The Classroom"** - die Zukunft des betrieblichen Lernens bleibe aufgrund der vielseitigen Vorzüge auch nach der Corona-Pandemie im Jahr 2020 digital und würde nicht mehr in Präsenzformate zurückkehren. So titelte das Wirtschaftsmagazin Forbes am 16.05.2020 vor dem Hintergrund des Aufwuchses an online-Schulungen während der Corona-Pandemie<sup>[1]</sup>. Wenngleich dem sicherlich nicht in Gänze zuzustimmen ist, ist aber durchaus davon auszugehen, dass wir zukünftig innovativere, multiple und gewinnbringende Formate betrieblichen Lernens nutzen werden, die von Präsenzphasen als Highlight aufgewertet werden, die aber gleichzeitig sehr stark softwareunterstützt ablaufen werden. Diese sich aktuell etablierenden "blended" Lernformate als eine Mischung von virtuellen und physischen Elementen bringen eine neue Lernkultur mit sich, die viel stärker als bisher bedarfsorientiert - on demand - ausgerichtet ist. Zukünftig wird

---

<sup>[1]</sup> vgl. <https://www-forbes.com.cdn.ampproject.org/c/s/www.forbes.com/sites/brandonbusteed/2020/05/16/corporate-education-will-never-return-to-the-classroom/amp/> [2022-01-06]

betriebliche Fort- und Weiterbildung nicht mehr nach dem push-Prinzip dann in Angriff genommen, wenn entsprechende Bildungsanbieter ihre Schulungen terminieren. Vielmehr werden die Lernprozesse nach dem pull-Prinzip in kleineren Portionen dann durchgeführt werden, wenn den Mitarbeitenden im Arbeitsprozess eine spezifische Kompetenz oder ein Kompetenzbündel fehlt. Die Kompetenz kann im Zukunftsszenario dann vom Mitarbeitenden bequem in einer digitalen Anwendung am Arbeitsplatz oder auf einem mobilen Endgerät erworben werden, Präsenzs Schulungen runden den Lernprozess ggf. zu einem späteren Zeitpunkt ab, indem hier der Kompetenzerwerb beispielsweise vertieft und auf größere Kontexte transferiert wird.

Die Stadtverwaltung Siegen weiß um diese Entwicklungen und will ihnen zukünftig als lernende Organisation proaktiv begegnen. Kern der lernenden Organisation soll ein facettenreiches Kompetenzmanagement sein. "Kompetenzmanagement ist der bewusste und systematische Umgang mit vorhandenen Kompetenzen und ihrer Entwicklung."

(North, Klaus et al. (2018): *Kompetenzmanagement in der Praxis. Mitarbeiterkompetenzen systematisch identifizieren, nutzen und entwickeln.* Wiesbaden, Springer Gabler. S. 2)

In diesem Sinne geht es für die Stadtverwaltung Siegen darum, die bisherige Fort- und Weiterbildung auszubauen, indem sie stärker individualisiert und systematischer an den Potentialen und Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgerichtet werden soll. Ziel des Kompetenzmanagements ist es, spezifische, beruflich-betriebliche Handlungskompetenzen zu entwickeln: "Berufliche Handlungskompetenz ist die Bereitschaft und Befähigung, in beruflichen Situationen fach-, human- und sozialkompetent zu handeln und die eigene Handlungsfähigkeit in beruflicher und gesellschaftlicher Verantwortung weiterzuentwickeln."

(Dehnbostel, Peter (2015): *Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb.* Hohengehren, Schneider. S. 19)

Um diese Ziele mit zeitgemäßen Mitteln zu erreichen, bedarf es wie in der Abbildung sichtbar gemacht wird, der parallelen Bearbeitung mehrere Aktionsstränge:



### ▪ Aufbau eines Kompetenzmodells

Um die Zieldimensionen und Einzelziele des betrieblichen Kompetenzmanagements zu definieren, muss ein Kompetenzmodell aufgebaut werden. "Das Modell ist eine strukturierte Zusammenstellung von Kompetenzen, die für die Erreichung der Geschäftsziele und kompetente Abwicklung der Geschäftsprozesse notwendig ist." (ebd. S. 259) Das Kompetenzmodell sollte einerseits die strategischen Anforderungen der Organisation (Zukunftsorientierung) berücksichtigen und abbilden. Es sollte andererseits Orientierungscharakter für operative Anwendungen aufweisen, indem es Anknüpfungsfähig an bisherige Entwicklungsinstrumente wie z.B. der Führungskräftequalifizierung ist.

Die strategischen wie auch die operativen Anforderungen und Anwendungen werden durch das Kompetenzmodell adressiert, indem hier SOLL- bzw. ZIEL-Zustände mittels Kompetenzbeschreibungen festlegt, gemäß dem Muster *"Die Mitarbeitenden im Bereich X sind dazu in der Lage, Y und Z sachangemessen und verantwortungsbewusst zu tun."* Bei der Modellierung der Kompetenzdimensionen und Einzelkompetenzen muss definiert werden, welche Tiefe und welche Breite angestrebt werden. Das Modell sollte zudem verständlich und einer logisch nachvollziehbaren Ordnung folgend aufgebaut werden. Darüber hinaus müssen die formulierten Kompetenzziele den Kriterien sowohl der Zielgruppenangemessenheit als auch der Beurteilbarkeit genügen. Der erste Schritt zum Aufbau eines Kompetenzmodells ist im Rahmen eines Studienprojektes für Studierende der Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung bis zum III. Quartal 2021 erfolgt. Im nächsten Schritt muss geprüft werden, in welchem Umfang und mit welcher Detailschärfe das Kompetenzmodell umgesetzt werden kann. Aus Sicht der Personal- und Organisationsentwicklung sollte die verbindliche Dokumentation allgemeiner Anforderungen in Form von Sozial-, Selbst- und Methodenkompetenzen als Mindeststandard angestrebt werden.

### ▪ Implementierung kollaborativer Softwaretools

hat keine direkte Relevanz in puncto Fortbildungsoffensive.

### ▪ Implementierung eines Lernmanagementsystems (LMS)

Ein softwarebasiertes Lernmanagementsystem (LMS) für die Stadtverwaltung Siegen muss folgenden Anforderungen genügen: Lernende müssen möglichst schnell und unkompliziert zu den Lerninhalten gelangen, die Menüführung einer LMS-Software sollte nach Möglichkeit an die Logik von Ordern und Registern angelehnt sein, individuelle Zeiteinteilung des Lernprozesses durch die Lernenden, ortsflexibler Zugriff auf Lerninhalte und die Möglichkeit, denselben (z.B. Themen aus Querschnittsbereichen wie IT, Personalwesen, Kämmerei etc.) Inhalt für unterschiedliche Nutzergruppen (Auszubildende, Studierende, neue Mitarbeitende, neue Führungskräfte etc.) didaktisch zu konfigurieren. Die Funktionalität sollte folgende Aspekte beinhalten: Personalisiertes Lernportal/dashboard, Inhalts- und Themenkatalog, Kursbeschreibung und -buchung, persönlicher Kurs- und Lernbereich, Tests und Gamification-Elemente, Nutzer- und Teilnehmermanagement, Kurs-/ Content- und Medienmanagement.

(vgl. Nieswand et al. (2019): *EdTech in Unternehmen. Lernen als Schlüssel für Innovation und Wachstum in Zeiten der Digitalisierung*. SpringerGabler, Wiesbaden. 72 ff.).

Um diesen Ansprüchen zu genügen, hat die Personalentwicklung empfohlen, auf die Open Source Software Moodle zurückzugreifen. Moodle ist ein weitverbreitetes LMS (ca. 50 % der

deutschen Hochschulen nutzen Moodle), läuft stabil und hat eine große community an Administrierenden, auf deren Expertise jederzeit zurückgegriffen werden kann. Im Rahmen einer Pilotierungsphase ab Oktober 2021 wird Moodle als LMS für das betriebliche Lernen in der Stadtverwaltung Siegen in diversen Szenarien erprobt. Die Ergebnisse der Evaluation dieser Pilotphase werden die Entscheidungsbasis für die dauerhafte Einführung des LMS insbesondere im Hinblick auf die Form des Hostings liefern.

▪ **Generieren bzw. Kuratieren von Lerninhalten durch ein agiles Projektteam sind für ein ganzheitliches Kompetenzmanagement obligatorisch.**

Ein zentraler Gelingensfaktor des Kompetenzmanagements ist die Auswahl und die didaktische Konfiguration von Lerninhalten. Vor dem Hintergrund des Spannungsfelds zwischen

- a) allgemeinen Anforderungen in Form von Sozial- und Selbstkompetenzen, wie sie sich aus dem Kompetenzmodell ergeben, und
- b) den fachlichen Anforderungen an unterschiedlichste Berufs- und Professionsgruppen innerhalb der Belegschaft der Stadtverwaltung Siegen

bedarf es einer strukturierten Auswahl der Inhalte. Mittelfristig sollte deshalb die Planung des allgemeinen Fortbildungsprogramms, welches zukünftig insbesondere die Bereiche Sozial- und Selbstkompetenz des Kompetenzmodells bedient, direkt mit der Personalentwicklung verzahnt werden. Die Personalentwicklung empfiehlt zudem, hierzu in jeder Abteilung die Funktion von Fortbildungsbeauftragten einzurichten, die im Rahmen eines geringen wöchentlichen Stundendeputats für den Kompetenzerwerb relevante Inhalte aus fachlicher Perspektive benennen, Quellen zusammenzutragen und zu evaluieren, Empfehlungen für das Generieren neuer Inhalte aussprechen und die Produktion inhaltlicher Bausteine empfehlen. Diese Fortbildungsbeauftragten berichten regelmäßig (z.B. vierteljährlich) der Personal- und Organisationsentwicklung und sprechen Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Schulungsinhalte aus. Im Team Personal- und Organisationsentwicklung werden die Empfehlungen gesammelt und die Umsetzung der Empfehlungen im Rahmen des LMS organisiert.

Diese vier Aspekte werden aktuell parallel konzeptioniert, ein funktionierendes Kompetenzmanagement sollte auf dieser Basis sukzessive eingeführt werden.

## 6. Ausblick

Die Abteilung 1/1 wird die im Bericht Personalbedarfsplanung 2020 bis 2029 vorgeschlagenen und teilweise bereits begonnenen bzw. umgesetzten Maßnahmen koordinierend begleiten, an der Umsetzung im Rahmen der Möglichkeiten beteiligt sein, Anregungen und Kritik entgegennehmen und somit als Bindeglied zwischen den Geschäftsbereichen und dem Dreiklang von Organisation, Personal und Personal- und Organisationsentwicklung weiterhin wirken.

Die Implementierung einer Berichtspflicht für die Geschäftsbereiche sowie eine Stärkung der Eigeninitiative ist zwischenzeitlich konkretisiert worden. Diese soll auf der Ebene der Abteilungsleitungen erfolgen, da jeweils wechselnde und arbeitsgruppenübergreifende Aspekte gemeint sein können. Für diese Berichtspflicht sollen Mess- und Berichtskriterien erarbeitet



werden, die die Berichtsverfassenden unterstützen sollen. Die Planungen sehen vor, diese Kriterien nach Möglichkeit und im Rahmen personeller Ressourcen und aktueller Priorisierungen bis zum Herbst 2022 zu erarbeiten, um sie erstmalig für eine Berichterstattung in 2023 zur Verfügung stellen zu können.

Finanzielle Auswirkungen ☐ ja ☒ nein

#### Klimaschutz

Klimarelevanz	Veränderungen CO <sub>2</sub> -Emissionen	Übereinstimmung mit dem Zielen bzw. dem Zielkonzept der Stadt Siegen	Bestehen alternative Handlungsoptionen?
<input checked="" type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja, positiv <input type="checkbox"/> Ja, negativ <input type="checkbox"/> Prüfbedarf	<input type="checkbox"/> erhebliche Reduktion <input type="checkbox"/> geringe Reduktion <input type="checkbox"/> geringe Erhöhung <input type="checkbox"/> erhebliche Erhöhung	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Unbekannt	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja

gez. Steffen Mues  
Bürgermeister

Die Verwaltungsvorlage wurde im Rahmen eines Workflows durch die beteiligten Adressaten digital verifiziert und weitergegeben und ist ohne Unterschrift gültig.